

Zonder flexibele contracten meer werkloosheid

Citation for published version (APA):

Cörvers, F., Euwals, R., & de Grip, A. (2011). Zonder flexibele contracten meer werkloosheid. In P. D. Bijl, A. Boot, E. Sterken, P. Gautier, & H. Schenk (Eds.), *Jaarboek 2011 Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde* (pp. 160-163). Sdu Uitgevers.

Document status and date:

Published: 01/01/2011

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Document license:

Taverne

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Zonder flexibele contracten meer werkloosheid

Flexibele contracten bieden zowel werknemer als werkgever voordelen, en zijn een opstapje voor vast werk. Een kleine groep blijft hangen in flexibele contracten. De arbeidsvoorwaarden voor deze groep zijn vaak slecht, maar het alternatief zonder flexibele contracten is vaak nog slechter: werkloosheid. In plaats van flexibele contracten te beperken is het beter de tweedeling tussen vast en flexibel werk in Nederland te verkleinen door meer flexibiliteit toe te staan bij vaste contracten of door contracten van tien jaar te introduceren, stellen arbeids-economen Frank Cörvers, Rob Euwals, Andries de Grip.

Tijdelijke werknemers vaak slechter af

Flexibel werk staat momenteel ter discussie. Tijdelijke werknemers hebben minder rechten en de vakbonden beginnen zich hier aan te storen (zie bijvoorbeeld Het Financieele Dagblad, vrijdag 11 januari). Onderzoek wijst uit dat veel tijdelijke werknemers inderdaad slechter af zijn. Ze werken vaak in vakgebieden waarvoor ze niet zijn opgeleid en hun beloning ligt 2 tot 7 procent lager dan de beloning van vergelijkbare vaste werknemers, terwijl de beloning van uitzendkrachten zelfs 13 tot 27 procent lager ligt (Cörvers, Euwals en de Grip, 2011).

Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) zijn vaak ook slecht verzekerd voor de risico's die zij lopen. Weliswaar kiezen velen bewust voor het zelfstandige ondernemerschap en de bijbehorende risico's, maar voor een deel van de zelfstandigen geldt dat niet. Verder worden flexibele krachten minder vaak geschoold door hun werkgever of opdrachtgever dan vaste krachten. Ongeveer 9 procent van de vaste krachten heeft recent een training gevolgd, terwijl dit bij slechts 5 procent van de tijdelijke krachten en bij minder dan 2 procent van de zzp'ers het geval is. Daarbij valt het op dat de tijdelijke krachten die training krijgen vaak een jaar later in vaste dienst zijn bij dezelfde werkgever. Er is dus een duidelijke relatie tussen het hebben of krijgen van een vast contract en het kunnen volgen van door de werkgever betaalde training.

*Frank Cörvers, Rob Euwals,
Andries de Grip*

Frank Cörvers (1966) is hoofd van het onderzoeksprogramma 'De dynamiek van de arbeidsmarkt' van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) aan de Universiteit Maastricht. Programmaleider Arbeidsmarkt, Sector Arbeidsmarkt en Welvaartsstaat, CPB. Andries de Grip is hoofd van het Research Centre for Education and the Labour Market (ROA) en hoogleraar Economie aan de Faculteit Economie en Bedrijfskunde, Universiteit Maastricht.

Voordelen van flexibel werk

Tijdelijke banen bieden werkgevers de mogelijkheid om hun personeelsbestand in korte tijd aan veranderende omstandigheden aan te passen. Hetzelfde geldt voor de inzet van zelfstandigen. Bedrijven huren zelfstandigen vaak in voor specifieke kennis die ze slechts tijdelijk nodig hebben. Daarnaast zijn bedrijven vaak terughoudend in het aannemen van werknemers op basis van een vast contract. Een tijdelijk contract biedt de gelegenheid om een werknemer een tijdje aan het werk te zien, om na bewezen kwaliteiten de werknemer in vaste dienst te nemen. Onderzoek laat zien dat tijdelijk werk vooral als opstapje kan dienen voor personen met een universitaire opleiding, maar ook voor niet-westerse allochtonen. Daarnaast kunnen bedrijven tijdelijke werknemers zelfs training aanbieden om te beoordelen of ze in staat zijn om zich snel te ontwikkelen.

Flexibel werk kan ook voordelen voor de werknemer hebben. Veel jonge toetreders zijn nog op zoek naar de juiste baan en hebben weinig behoefte aan binding in de vorm van een vast contract. In de leeftijd van 15 tot 25 jaar heeft ongeveer 30% een tijdelijke baan. Het aandeel werkenden met een tijdelijke baan neemt vervolgens sterk af met het oplopen van de leeftijd. De tijdelijke baan is dus voor velen een opstapje op de arbeidsmarkt, en het bijbehorende lage loon dus vaak ook een tijdelijke situatie.

161

Voor verschillende groepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt biedt tijdelijk werk echter geen uitzicht op een vaste baan. Zij wisselen tijdelijke contracten af met periodes van werkloosheid, waarbij men zich relatief vaak na enkele jaren niet meer aanbiedt op de arbeidsmarkt. Vooral laagopgeleiden hebben een grotere kans om in tijdelijke contracten te blijven hangen. Het werk biedt hen dan weinig perspectief om iets bij te leren en de arbeidsomstandigheden zijn vaak slecht, evenals de beloning en de overige arbeidsvoorwaarden.

De vraag is echter hoe hun situatie op de arbeidsmarkt zou zijn zonder tijdelijke contracten. Werkgevers zouden sommigen wellicht een vast contract aanbieden, maar dat risico zouden werkgevers bij mensen over wie ze twijfelen aan de productiviteit niet willen nemen, waardoor deze juist werkloos blijven. Onderzoek laat zien dat bijvoorbeeld uitzendwerk enige werkzekerheid biedt aan laagopgeleiden, waarbij de beloning zoals gezegd wel relatief laag is. Daarnaast laat het onderzoek ook zien dat zelfstandig ondernemerschap kansen kan bieden aan achtergestelde groepen. De kans op succesvol ondernemerschap is echter wel lager voor mensen die daarvoor werkloos waren dan voor degenen die welbewust de stap van werknemer naar ondernemer hebben gemaakt.

Verskil tussen arbeidsvoorwaarden vast en flexibel werk in Nederland groot

Het belang van flexibel werk neemt toe. Het aandeel personen met een tijdelijk contract is behoorlijk toegenomen van 11% in 1998 naar 16% in 2008, terwijl het aandeel zelfstandigen licht is toegenomen van 12% in 1998 naar 13% in 2008. Het vaste contract verliest dus aan terrein. Enerzijds betekent dit voor de arbeidsmarkt meer flexibiliteit en aanpassingsvermogen aan veranderende omstandigheden. Een voordeel dat wellicht heeft bijgedragen aan de flexibele reactie van veel conjunctuurgevoelige bedrijven op de huidige crisis. Anderzijds bieden flexibele contracten echter minder gelegenheid tot investeringen in kennis en vaardigheden. En dat kan op de lange termijn juist als een belangrijk nadeel uitpakken. Een optimale verhouding tussen vaste en flexibele contracten is echter moeilijk te bepalen en hangt mede af van toekomstige ontwikkelingen in de bedrijvigheid.

De optimale verhouding tussen vast en flexibel werk zal mede afhangen van maatschappelijke voorkeuren. In dat opzicht weten we dat het maatschappelijke onbehagen over de groei van flexibel werk momenteel toeneemt. Uit internationale vergelijkingen van de OESO is ook bekend dat het verschil in bescherming tussen tijdelijke en vaste krachten in Nederland relatief groot is. Terwijl vaste krachten in Nederland een hoog niveau van ontslagbescherming kennen, is de bescherming van tijdelijke kracht internationaal gezien juist laag. Ook lijkt er in Nederland sprake te zijn van weinig baanmobiliteit op de arbeidsmarkt. Dat komt wellicht voor een deel doordat de ontslagbescherming voor vaste contracten groot is. Van een tweedeling op de arbeidsmarkt lijkt dus inderdaad wel sprake te zijn.

Beleid gericht op de tweedeling

Beleid gericht op het terugbrengen van deze tweedeling zou iets aan het verschil in bescherming tussen tijdelijke en vaste krachten moeten doen. Er zijn verschillende opties. Een eerste optie is om de bescherming van tijdelijke krachten te verhogen. Hierdoor zou het verschil in bescherming tussen de tijdelijke en vaste krachten afnemen, maar het betekent niet automatisch een afname van de ongelijkheid tussen de mensen die zich op de arbeidsmarkt aanbieden. De drempel voor een tijdelijk contract neemt namelijk toe, en een deel van de huidige tijdelijke werknemers zou hun baan kunnen verliezen. Een tweede optie is om de bescherming van vaste contracten te verlagen. Dit leidt ook tot minder ongelijkheid. Bovendien zullen werkgevers dan meer werknemers een vast contract willen aanbieden. Dit gaat echter uiteraard wel ten koste van de werknemers die al een vast contract hebben. Op deze manier zou Nederland ook kunnen uitkomen bij het Deense model, waar in de praktijk geen onderscheid gemaakt wordt tussen flexibele en vaste contracten. In

het Deense model is de ontslagbescherming laag, maar zijn er ook veel meer mogelijkheden om van baan te veranderen.

Een derde optie is om een nieuwe tussenvorm te creëren, door bijvoorbeeld langdurige tijdelijke contracten van 10 jaar toe te staan, waarbij de werkgever zich ook inspanst om de inzetbaarheid van de werknemers met een dergelijk contract op peil te houden. In het militaire ambtenarenrecht is al sprake van een dergelijke contractvorm. Daarbij stromen mensen in stappen van 8 jaar telkens door naar een hogere functie, of men stroomt met begeleiding vanuit de werkgever ("outplacement") uit naar een andere baan ("up or out"). Met dergelijke langdurige tijdelijke contracten zouden investeringen in menselijk kapitaal toch gewaarborgd kunnen blijven, terwijl tegelijkertijd de mobiliteit op de arbeidsmarkt wordt gestimuleerd. Deze constructie zou in sectoren waar fysiek belastende omstandigheden het moeilijk maken om het werk tot aan het pensioen te blijven doen een optie kunnen zijn, maar daarnaast ook voor functies bij de overheid zoals in het onderwijs en het openbare bestuur. De genoemde opties hebben zoals is aangegeven voor- en nadelen. Een combinatie van de geschetste opties zou een meer evenwichtige verdeling van de effecten kunnen opleveren.

Literatuur

Frank Cörvers, Rob Euwals en Andries de Grip, 2011, *Flexibility of the Dutch Labour Market: The role of contracts and self-employment*, CPB-ROA Studie, CPB Boek 1, Den Haag.

Bron

Me Judice, jaargang 4, 4 februari 2011.